

フランスの地方公務員制度

—第2部—

(財) 自治体国際化協会 CLAIR REPORT NUMBER 070 (JUL.12,1993)

第1章 地方公務員制度の沿革

第2章 地方公務員の構造

第3章 地方公務員制度の管理運営に関する機関

第4章 採用と職務の終了

第5章 キャリアの展開

第6章 義務と権利

第7章 勤務条件等

第8章 非正規職員

参考資料 1

参考資料 2

参考資料 3

(参考文献)

(財) 自治体国際化協会

(パリ事務所)

目 次

第2部 フランスの地方公務員制度	1
第1章 地方公務員制度の沿革	1
第1節 身分規程以前の歴史的沿革	1
1 私法から公法へ	1
2 判例上の身分規程から法律上の身分規程へ	1
第2節 1983年以前の伝統的身分規程	2
1 市町村職員の身分規程	2
2 県及び州の職員の身分規程	2
第3節 1983年以降の新しい身分規程	3
1 1983年～1984年の新しい身分規程	3
2 その後の改革	3
第2章 地方公務員の構造	4
1 公務員制度と行政機構	4
2 公務員制度の固有の構造	4
3 地方公務員制度の固有の構造	5
(1) カテゴリー(les catégories)	5
(2) 職群(les cadres d'emplois)	6
(3) 等級(les grades)と号(les échelons)	9
(4) 職(les emplois)	9
第3章 地方公務員制度の管理運営に関する機関	11
第1節 管理運営機関	11
1 地方当局	11
2 管理運営の協力組織	12
(1) 全国地方公務員センター (le Centre National de la Fonction Publique Territoriale)	12
(2) 運営センター(les centres de gestion)	12
第2節 職員の参加機関	13
1 地方公務員制度高等評議会 (Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale)	13
2 同数行政委員会(les commissions administratives paritaires)	14
3 同数技術委員会(les comités techniques paritaires)	15
4 衛生・安全委員会(les comités d'hygiène et sécurité)	16

第4章 採用と職務の終了	17
第1節 採用(le recrutement)	17
1 地方正規職員の採用を律する一般的原則	17
(1) 公務員になる場合の平等の原則	17
(2) 地方の公務の職に就くための最低条件	18
(3) 競争試験の原則	18
2 地方正規職員の採用方式	19
(1) 競争試験(les concours)の実施と展開	19
(2) 任命(la nomination)	20
(3) 実習(le stage)及び初任研修(la formation initiale)	21
3 非正規職員の採用	21
(1) 非正規職員を活用できる場合	21
(2) 上級の職及び官房の職の特例	22
第2節 職務の終了(la cessation de fonctions)	23
1 地方正規職員としての活動の最終的な終了	23
(1) 退職(l'admission à la retraite)	23
(2) 辞職(la démission)	23
(3) 分限免職(le licenciement)	24
(4) その他の場合	25
2 地方正規職員の職の喪失(la perte d'emploi)	25
(1) 職の喪失(la perte d'emploi)	25
(2) 職の喪失の結果	26
第5章 キャリアの展開	27
第1節 身分(les positions)	27
1 現職(l'activité)及び特別併任(la mise à la disposition)	27
2 派遣(le détachement)	28
3 原職離脱(la position hors cadres)	28
4 休職(la disponibilité)	29
5 国民役務の遂行(l'accomplissement du service national)	31
6 両親休暇(le congé parental)	31
第2節 勤務評定(la notation)、昇進(l'avancement)、 職員研修(la formation professionnelle)	31
1 勤務評定(la notation)	31
2 昇進(l'avancement)	32
3 職員研修(la formation professionnelle)	32
第3節 配置及び職群の転換	33
1 異動(la mutation)	33
2 再格付(le reclassement)	34
3 内部昇任(la promotion interne)	34

第6章 義務と権利	-----	3 5
第1節 地方正規職員の義務	-----	3 5
1 職務遂行の義務(l'obligation d'exécution du service)	-----	3 5
2 服従の義務(l'obligation d'obéissance)	-----	3 5
3 公平及び中立の義務 (l'obligation d'impartialité et de neutralité)	-----	3 5
4 利害関係からの独立の義務 (l'obligation de probité et désintéressement)	-----	3 6
5 職業上の守秘義務(l'obligation de secret professionnel et discretion professionnelle)	-----	3 6
6 慎みの義務(l'obligation de réserve)	-----	3 6
第2節 地方職員と基本的人権(公の自由)(les liberté publiques)	---	3 6
1 言論の自由(la liberté d'opinion)	-----	3 6
2 団結権(le droit syndical)	-----	3 7
3 争議権(le droit de grève)	-----	3 8
4 人事記録の透明性	-----	3 8
5 法的保護	-----	3 9
第3節 地方職員の懲戒(la discipline)	-----	3 9
1 懲戒事由(la faute disciplinaire)	-----	3 9
2 懲戒処分(les sanctions disciplinaires)の種類	-----	3 9
3 懲戒手続	-----	4 0
4 不服申立	-----	4 1
第7章 勤務条件等	-----	4 3
第1節 勤務時間及び休暇	-----	4 3
1 勤務時間(la durée de travail)	-----	4 3
2 不完全時間勤務(le travail à temps incomplet又は non-complet)	-----	4 3
3 軽減勤務時間(le travail à temps partial)	-----	4 3
4 休暇(le congé)	-----	4 4
第2節 給与及び社会的手当	-----	4 5
1 給料(le traitement)	-----	4 5
2 その他の給付	-----	4 7
3 社会的手当(les prestations sociales)	-----	4 8
4 退職年金(la retraite)	-----	4 8
第3節 安全衛生及び公務災害	-----	4 8
1 衛生及び安全	-----	4 8
2 公務災害(les accidents de service)	-----	4 9

第8章 非正規職員	5 0
第1節 採用	5 0
1 非正規職員の採用方式	5 0
2 非正規職員の統合(l'intégration)	5 0
第2節 職の終了(la cessation d'emploi)	5 1
1 職の終了の方式	5 1
2 職の終了の効果	5 2
第3節 勤務条件(les conditions de travail) 等	5 2
1 勤務時間(la durée)及び休暇(le congé)	5 2
2 給与(la rémunération)	5 3
3 懲戒	5 3
参考資料1 行政部門の各職群の概要	5 4
(1) カテゴリーA	5 4
(2) カテゴリーB	5 5
(3) カテゴリーC	5 6
参考資料2 カンペール市の職員構成等	5 7
(1) 身分別職員数	5 7
(2) カテゴリー別の職員数	5 8
(3) 軽減時間勤務の職員数	5 8
(4) 給料月額別職員数	5 9
参考資料3 フランスの地方公務員関係訳語対比表	6 0
(参考文献)	
I フランスの文献	6 7
II 日本の文献	6 8
クレアレポート既刊号の案内	6 9

第2部 フランスの地方公務員制度

第1章 地方公務員制度の沿革

第1節 身分規程以前の歴史的沿革

1 私法から公法へ

地方公務員の地位は、歴史上は、私法上の地位から公法上の地位へと動いてきている。都市における最初の労働者の出現は、12世紀にまで遡ることができる。これは、中世都市の飛躍的な発展と合致している。すなわち、都市の発展と関係がある仕事が見られた。水道工事をする人、パンの重さを量る人、都市を運営する合議体の事務局で仕事をする書記等である。これらの労働者は、都市と私法上の関係によって結ばれていた。問題が発生すると、民事裁判所に持ち込まれた。

フランス革命によって、地方公務員制度にも中央権力の介入が始まった。

市町村長と市町村議会議員が、1789年の終りに創設され、市町村の全ての労働者はその支配下に置かれることとなる。この傾向は、ナポレオン1世によって強化されることとなった。そして、司法裁判所が行政に介入することが禁じられ、行政は司法裁判所の管轄外とされることとなった。

司法裁判所がこのような訴訟を扱うことを諦め、行政裁判所がそれを解決する権限を持つようになって、この私法から公法への変遷は終了した。こうして、市町村職員は、国務院(Le Conseil d'État)という上級の行政裁判所を持つようになったのである。

2 判例上の身分規程から法律上の身分規定へ

長い間、市町村職員は、場合によっては市町村議会がその職員に与えていた身分規程以外のものを持っていなかった。しかしながら、立法府は、このような職員に、国家公務員にかかるいくつかの規則を適用した。また、段々と、国務院は、判例上の実際の身分規程を作ることとなった。例えば、勤務上の瑕疵がない懲戒免職が禁じられ(1907年)、全ての懲戒処分に先立って文書による個人への通知が義務付けられ(1908年)、遂行した勤務がある以上は給料を受ける権利が認められることとなった(1913年)。一方、争議権(1909年)及び団結権(1928年)は拒否されることとなった。

市町村職員のための最初の身分規程は、ヴィシー政権下の1943年9月9日法であるが、これは結局適用されなかった。

その後、立法府が、市町村の職員のために特別の身分規程を作るようになったのは、1952年のことである。

第2節 1983年以前の伝統的身分規程

1 市町村職員の身分規程

市町村(*la commune*)の公務員は、1952年4月28日法以来、身分規程を有することとなった。この身分規程は、後に市町村行政法典(*le Code de l'administration communale*)に挿入され、続いて市町村法典(*le Code des communes*)の第4巻に挿入された。これらの規程の一部は現在でも有効である。

この身分規程の当初の規定は、採用、研修、給与、キャリアに関して不十分であることが明らかになったので、1969年12月29日法及び1973年7月13日法により修正された。

この身分規程の内容は国家公務員の身分規程に類似していたが、公務員に保障を与えると共に市町村の採用にある種の自由を与える必要があるという市町村公務員制度の特殊性のために、特別の原則が定められた。

まず、適用範囲であるが、この身分規程は、市町村及び市町村若しくは市町村間の公施設法人に全時間勤務で正式に任用された職員に適用された。一方、商工業的公共サービスに従事する職員には適用されなかった。

この身分規程が適用された正規職員は、法令上の地位に置かれた。

採用については複雑で、たとえ市町村議会が採用条件を定めて市町村長が任命できるとしても、いくつかの上級の職員を除いて、県又は県間の有資格者名簿が作成された。また、市町村職員研修センターも存在した。職員の市町村間の異動のための手段も定められた。

この身分規程は、市町村職員に団結権を認め、比較的大きな市町村には労使同数委員会を設置することを定めた。職員数が少ない市町村は、各県ごとに市町村間労使同数委員会を持つ市町村事務組合を作ることとなった。これらの委員会は、特に昇進に関して意見を述べることができた。国レベルで市町村サービスに関する全国同数諮問委員会が存在した。

職員の給与は、国が定めた指数体系から出来上がっていた。懲戒制度は、国家公務員の制度と似ていた。市町村長は、懲戒評議会の意見を聴取した後にこの権限を行使できるととされていた。もし市町村長が提案された処分より重い処分を発した場合は、大審裁判所(私法上の事件に関して日本の地方裁判所に相当する)の所長が議事を取る県懲戒評議会に控訴を申し立てることができた。

2 県及び州の職員の身分規程

県(*le département*)の職員に関しては、身分規程は県議会により定められていた。ここでもやはり、立法府はいくつかの一般原則を導入したし、国務院の判例は、これらの職員にいくつかの保障をもたらした。

州(*la région*)は、1982年以前は、地方公共団体(*la collectivité locale* 又は *territoriale*)ではなく、州公施設法人(*l'établissement public régional*)であった(1972年7月5日法)。この形態では、州はいかなる固有の職員も有しておらず、国の職員を使っていた。しかしながら、州当局は契約による協力者を採用するようになっていた。

第3節 1983年以降の新しい身分規程

1 1983年～1984年の新しい身分規程

すでに、第1部（第1章及び第4章）で触れたように、地方公務員制度(*la fonction publique territoriale*)の創設は、1983年から86年に行われた公務員制度の改変の中に含まれていた。

その時以来、州、県、市町村及びその公施設法人の正規職員の身分に関する法的な基礎は、次の法律によって構成されている。

- ・ 1983年7月13日の法律第83-634号（一般身分規程の第1編）：全ての正規職員への共通規程
- ・ 1984年1月26日の法律第84-53号（一般身分規程の第3編）：特に地方公務員に関するもの

地方公務員制度の本当の身分規程が作られたことが、1983年～84年の改革の最も革新的な点であるとされている。一方で、地方分権化の一環として、地方公共団体が優秀な職員を持つことが必要であることから、この地方公務員制度は国家公務員制度に合わせて作られた。他方、市町村、県、州を区別することなく、単一の地方公務員制度を作ることが重要であることから、身分規程は法律により作られた。また、身分規程の適用範囲は極めて広く、地方公共団体及びその公施設法人の正規職員全体に、場合によってはたとえ不完全時間勤務の職を占めている職員にも適用されることとされた。

この新しい身分規程は、全体としては、地方正規職員の地位を国の正規職員の地位に連動させているが、しかしながら、地方公務員制度の特殊性も考慮している。二つの公務員制度の同質性は、二つの公務員制度間の移動性(*la mobilité*)を可能にするという重要な結果をもたらしている。地方正規職員は、国の行政における職を占める資格を有し、その反対も可能であった(第1部第4章第3節、1巻)。

2 その後の改革

一般身分規程第3編は、その公布以来、しばしば修正を受けてきた。とくに、シラク政権(1986～88年：左右共生政権)は、部分的に、1987年7月13日の法律及びデクレ、特に1988年5月6日のデクレにより、1984年の改革を覆した。ここで行われた改革は、地方公務員制度を身分規程の影響の下に保ったが、それでも、これらの職員に適用される規則の特殊性をよりはっきりと強調した。このうち、1987年7月13日法は、とくに地方公務員制度の管理運営機関及び研修について重要な修正を行った。

一方、地方公務員制度の一体性は引き続き保持された。法は、州、県、市町村及びその公施設法人の職員の条件を分離しなかった。これにより、理論的には、地方公務員はいかなる団体においても、その職員の等級に対応するいかなる職も占めることができるのである。

第2章 地方公務員の構造

1 公務員制度と行政機構

公務員制度は明らかに行政機構の中に作られている。行政職員は、明らかに、行政が組織した各種制度の中に配置されている。この点で、行政組織が公務員制度を規制するともいえる。

一方、公務員は様々な公法人に帰属している。この意味で、国、州、県、市町村及び公施設法人の職員が存在する。

この帰属により様々な結果が生ずる。特に、職員の行為の結果は、その属する公法人の責任となる。同様に、国又は一つの地方公共団体の職員のいずれであるかにより、適用される一般身分規程が決定される（一般身分規程第2編又は第3編）。

たいていの場合、職員がどの公的団体に所属するかを知ることはさほど困難ではない。問題は、同一の職員について複数の団体が関与する場合に提起される。例えば、一つの団体が任命し、もう一つの団体が報酬を支給する場合などである。

帰属を決めるために、判例は任命を重視しない。ある種の市町村職員は、デクレにより（すなわち国により）任命されることがある。判例はまた、報酬も重視しない。国の職員が、地方の予算から報酬を受けとることもある。

本質的な基準は、行使される職務の性質と関係がある。もしこの職務が国の活動と関係があるならば、それは国の職員である。もし職務が県又は市町村に託された使命に属するならば、それは、県又は市町村の職員である。

2 公務員制度の固有の構造

公務員制度の構造と行政の構造とは混同されるべきではない。この結果、たとえ行政がいくつかの公法人に、そして法人自身が、局、部及び課で構成されるいくつかの機関に分かれていても、行政組織とは別個に公務員制度の構造が存在する。この二つの構造は、それぞれの正規職員を一定のポストに配置させるために結びついている。

従って、正規職員は「職団」(les corps)（地方公務員の場合には次説で述べる「職群」）、すなわち、共通の原則に服する分類上のグループに分けられている。これらの職団のそれぞれは、職団の構成員を分ける「等級」(les grades)に分けられている。最後に、正規職員は、「職」(les emplois)に配属される。

このような概念は、若干の相違はあるが、公務員制度の各身分規程の中に見ることができる。

なお、これらの本質的要素である職団、等級、職の他、さらに職団が、現行法上4つの階層的な「カテゴリー」(les catégories)のいずれかに分類されるとともに、各等級の中は、勤務年数に応じて「号」(les échelons)に分かれている。従って、フランスの公務員制度の構造を考えるとときには、カテゴリー、職団、等級、号及び職の5つが、その基本的な概念を構成しているといえる。

3 地方公務員制度の固有の構造

この構造は、上記に検討した公務員制度の固有の構造と基本的には同じであるが、いくつかの相違点も含んでいる。すなわち、地方公務員制度に固有の内部構造は、カテゴリー、職群、等級、号及び職という各要素である。

(1) カテゴリー(les catégories)

地方公務員の職群(Ⅱ(2))は、現行法上4つの階層的なカテゴリー(les catégories)のいずれかに分類される。すなわち、カテゴリーとは、公務員の採用時に必要な学歴上の免状(le diplôme)による地方公務員の職群(国家公務員の場合には職団)の大まかなランク付けの方法である。

なお、各カテゴリーの採用時に必要な免状等の具体例については、後掲参考資料1「行政部門の各職群の概要」を参照されたい。また、カテゴリー別の職員数に関しては、地方公務員全体について第1部第5章、2、(2)を具体例について後掲参考資料2「カンペール市の職員構成等」中(2)をそれぞれ参照されたい。

① カテゴリーA

このカテゴリーは、採用時に高等教育免状のレベルを必要とする職群のランクである。すなわち、このカテゴリーに属する職群の地方公務員は、施策の企画や指揮管理の任務を遂行する。

カテゴリーAの公務員数は、公務員全体では約20%となっているが、地方公務員では約6%を占めるにすぎない(1989年)。ただし、地方公務員に占める割合は少しずつ増加傾向にある。

② カテゴリーB

このカテゴリーは、採用時にバカロレア(大学入学資格試験)合格のレベルを必要とする職群のランクである。すなわち、このカテゴリーに属する職群の地方公務員は、施策の「適用」の任務を遂行する、いわば「事務的」な職種である。

カテゴリーBの公務員数は、公務員全体では約28%となっているが、地方公務員では約12%を占めるにすぎない(1989年)。ただし、地方公務員に占める割合は、カテゴリーAと同様少しずつ増加傾向にある。

③ カテゴリーC及びD

カテゴリーCは職業教育免状(B.E.P)取得のレベルで、カテゴリーDは初等教育修了証書(C.E.P)取得のレベル(すなわち、これは義務教育終了のレベルであり、特段の学歴上の免状を必要としないというのと同義である)で、それぞれ採用される職群のランクである。そして、このカテゴリーに属する職群の地方公務員は、施策の「実施」の任務を遂行する、いわば「事務補助的・技能的」(カテゴリーC)又は「労務的」(カテゴリーD)な職種である。

現行の一般身分規程（法律）上は、国も地方もA～Dの4つのカテゴリーがあるが、実際は、1989年2月に公務員担当大臣と公務員組合との間で締結した合意によって、カテゴリーDは、カテゴリーCに漸進的に移行することによって消滅することとされた。この結果、国も地方も、それまで設けられていたカテゴリーDの職団又は職群の個別身分規程（デクレ）が既に廃止され、現在では、カテゴリーDに属する職団又は職群は設定されていない。もっとも、本レポートでは、原則として法律上の記述に基づいてカテゴリーDについても触れているので注意されたい。

なお、カテゴリーC及びDに属する公務員数は、公務員全体では約58%となっているが、地方公務員では約82%と高率になっている（1989年）。ただし、地方公務員に占める割合は、カテゴリーA及びBとは反対に少しずつ減少傾向にある。

（2）職群(les cadres d'emplois)

1984年の一般身分規程の制定前は、職員の間的身分規程上の相違は、国により設けられた枠内で地方議会により設けられた職に関する規則から生じていたが、一般身分規程第3編（1984年1月26日法）は、国の制度に類似した「職団」(les corps)の手法を導入した。しかしながら、1987年7月13日法は、この職団の制度に代えて、「職群」(les cadres d'emplois) という新しい形態を採用した。

改正後の一般身分規程第3編第4条によれば、職群は、同一の個別身分規程の適用を受ける公務員のグループであり、これらの者はいずれかの等級に属していて、それぞれ一群の職に就くことができる。

職団という概念との相違点は、本質的には管理運営の方式にある。全国的性格を有する正規職員の職団は、全国レベルでの手続きを前提とするが、職群の管理運営は、各団体レベルで行われる。地方正規職員は、地方当局自身によって全面的に管理運営される。

この結果、職群は「分裂した職団」のように見え、その管理運営は「細分化」している。それぞれの地方公共団体又は公施設法人は、その職員に対する政策を決定しそれをその所有する職群に適用する。職群の制度は、いくつかの場合（ある限界より少ない勤務時間の不完全時間の職、職団により組織されているパリ市及び県の職員）には適用されていない。

なお、内務省発行の資料から、現在設定されている職群の数を拾ってみると表-1の通りである。この内、例えば、行政系(la filière administrative)・・・及び技術系(la filière technique)の具体的な職群名を参考までに掲げると表-2の通りである。

また、同資料から、行政系の職群の概要を参考資料として巻末に掲載したので参照されたい。

表－１ 地方公務員の部門別、カテゴリー別職群数

区 分	カテゴリー A	カテゴリー B	カテゴリー C	計
行政部門	2	3	2	7
文化部門	9	5	2	16
消防・救急部門	1	1	1	3
医療・福祉部門	4	3	2	9
医療・技術部門	1	2	1	4
社会部門	1	3	2	6
スポーツ部門	1	1	1	3
技術部門	1	1	5	7
計	20	19	16	55

注１：１９９２年８月３０日現在、デクレで設定されている職群の数である。

注２：地方公務員の職群は、通常、その行政分野によっていくつかの系（又はコース）（les filières）に分類されているが、下記の資料では、これを部門（les secteurs）に分類していたので、本表でも「部門」別として掲載した。

出典：Trouver un emploi dans la fonction publique territoriale , 1992

フランス内務省地方自治体総局

より筆者が作成

表－２ 職群名の例

系	カテゴリー	職 群 名
行政系	A	administrateurs territoriaux attachés territoriaux
	B	secrétaires de mairie rédacteurs territoriaux secrétaires médico-sociaux
	C	adjoints administratifs territoriaux agents administratifs territoriaux
技術系	A	ingénieurs territoriaux
	B	techniciens territoriaux
	C	agents de maîtrise territoriaux agents techniques territoriaux conducteurs territoriaux de véhicules agents de salubrité territoriaux agents d'entretien territoriaux

出典：・ *Trouver un emploi dans la fonction publique territoriale*, 1992
フランス内務省地方自治体総局
・ *Le secrétaire de mairie*, édition 1992
DUBARRY etc.
より筆者が作成

(3) 等級(les grades)と号(les échelons)

1) 職群は、通常は一定数の「等級」(les grades)を含んでおり、その等級自身が一定数の「号」(les échelons)に別れている。初めの等級と昇進後の等級とを区別して考えることができる。等級は、職群の内部でのレベル、つまり成績及び勤務年数による職務のレベルにより決定される。号は、等級の中での勤務年数により決定される。それぞれの等級及び号には、報酬のレベルを決める指数(l'indice)が割り当てられる(第9章第2節、1参照)。

例えば、行政系の職群である地方上級行政職(les administrateurs territoriaux)及び地方行政職(les attachés territoriaux)について、その職群内の各等級名(日本の給料表における等級と異なり単なる数字ではなくそれぞれ名称がついている)及び各号に割り当てられている総指数(l'indice brut)(第7章第2節、1参照)を参考までに掲げると表-3の通りである。

2) 一般身分規程第1編(1983年7月13日法)第12条により定立された等級と職との分離の原則は、地方公務員にも適用される。それぞれの等級は、その等級に属する正規職員にその等級に対応するいくつかの職へ就くことができる資格を与える。

しかしながら、この両者の間には、必然的な関係はない。正規職員がその職を離れたときでも、彼はその等級を保持し、免職されることはあり得ない(職業上の能力不足による解任又は免職の場合を除いて)。たとえ団体がその職員にその等級に対応する職を保障できなくても、全国地方公務員センター又は運営センターによる引き受け手続きにより、正規職員は、公務員法上の地位を保持し続けることができるのである(第4章第2節、2参照)。

(4) 職(les emplois)

正規職員は、その所属する地方公共団体又は公施設法人の中で、その職員の属する職群の個別身分規程により与えられている資格に対応する「職」(les emplois)に就く。

職は地方公共団体又は公施設法人の議会が設置し、議会はその職の報酬に使用される予算額をその予算の中に定めなければならない。

1982年の改革以来、地方公共団体は、個別身分規程の定めるいくつかの制限(例えば、地方上級行政職という職群の資格を持つ正規職員は、人口8万以上の都市でその職務を遂行すべきである)を除いて、その職を自由に設置することができることとなった。

表－３ 等級、号及び総指数の例

等 級 名	号						
	1	2	3	4	5	6	7
1) Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux							
• administrateurs hors classe (級外上級行政職)	801	852	901	966	1015	HEA	
• administrateurs de 1re classe (1級上級行政職)	701	750	801	852	901	966	
• administrateurs de 2e classe (2級上級行政職)	427	471	528	588	655	701	750
2) Cadre d'emplois des attachés territoriaux							
• directeur territorial de classe exceptionnelle (特別級地方所属長)	780	830	871	920			
• directeur territorial de classe normale (普通級地方所属長)	701	741	780	821	871		
• attachés principal (主要行政職)	558	593	633	701	741	801	
• attachés de 1re classe (1級行政職)	597	652	701	741	780		
• attachés de 2e classe (2級行政職)	340	379	410	431	446	476	508

注１：号は、最大１２号までであるが、この表では便宜上８号以上を省略した。ここで掲げた各等級中では、「２級行政職」のみ８号（５４６）及び９号（５７９）がある。

２：「特別級地方所属長」、「普通級地方所属長」及び「主要行政職」には、１号の下位に「仮の号」（échelons provisoires）がある。

３：HEAは、いわゆる「枠外」である。

出典：Le secrétaire de mairie, édition 1992
DUBARRY etc.

第3章 地方公務員制度の管理運営に関する機関

公務員制度の管理運営は、まず、行政機構そのもの、すなわち、法人格を持った組織（国家、州、県、市町村、公施設法人）及びその組織の中であって法人格を持たない組織（例えば、中央行政機構の各段階である省、局、課）の中で行われる。これらの様々な組織の長の座を占める当局の者は、階層上の上級の資格を有する。このように、上級の当局は、その下に置かれた職員を管理し、この点ですで見たと同様な特権の全部または一部を行使する。

しかしながら、公務員制度の管理運営は、異なる階層上の当局とは別に、このために置かれた別個の組織（例えば、地方行政の所管省庁である内務省地方自治体総局(Ministère de l'intérieur, Direction générale des collectivités locales : ~~Ministère~~ DGCL) によっても行われる。これらの組織のあるものは一般的性格を有し、公務員（少なくとも地方公務員）の全体のための権限を有するが、あるものはそれぞれの機関の中で活動する。

他方、これらの組織のいくつかでは、参加の原則から職員の代表が公務員制度の管理運営に参画している。

第1節 管理運営機関

1 地方当局

1987年7月13日法によって追加された一般身分規程第3編（1984年1月26日法）第4条により、地方正規職員は、その所属する団体又は法人によって管理運営される。

法律の当初の条文では、地方の管理運営の原則にはいくつかの制限があった（職団(le corps)の存在、運営センターの権限等）。1987年7月13日法は、地方当局の権限を相当発展させた。特に、地方当局に採用に関する大きな自由を与えた。職の創設及び廃止並びに法律又は全国レベルの規則により定められていない身分規程の諸要素を決定する権限は、地方議会（州、県、市町村の議会及び公施設法人の議決機関）に属している。

執行機関（州議会議長、県議会議長、市町村長及び公施設法人の長）は、任命、昇任、懲戒処分等の個別の措置を決定する。

地方当局は、その正規職員の管理運営について大きな自由を保持している。

しかしながら、その行為は、1982年5月2日法により整備された国の地方長官による適法性に関する行政上の監督に服する（これについては、当協会刊「フランスの地方行政のあらまし」27頁以下参照）。たぐさんの行為（規則の制定、任命・昇任・懲戒処分という個別行為）が、地方長官へ送付されなければならない。これらの行為は、違法な行為と見なされた場合には、行政裁判所に対してその取り消しや執行猶予を求めることができる。

2 管理運営の協力組織

フランスには、約3万6千にのぼる市町村があり、その中には極めて小規模の市町村も多数存在する。例えば、人口2千人未満の市町村は約3万2千（約9割弱）、人口100人未満の市町村でさえ約4千（約1割強）も存在する。

そこで、たとえ地方正規職員が地方当局によって管理運営されるとしても、特に小さな市町村に関しては、この管理運営を容易にするためのシステムが必要と考えられた。従って立法府は、「全国地方公務員センター」及び「運営センター」という名称の協力組織を設置した。一般身分規程第3編第12条以下に定められたこの両センターは、1987年には大きく修正されている。

(1) 全国地方公務員センター

(le Centre National de la Fonction Publique Territoriale : CNFPT)

1) 一般身分規程第3編が定める協力組織の第1のものは、「全国地方公務員センター」(le Centre National de la Fonction Publique Territoriale : CNFPT)である。これは、法人格と財政的自律制を有し、同規程が適用されているすべての地方公共団体と公施設法人を一つにまとめた全国的な行政的公施設法人である。

センターは、研修に関する仕事のために、州または県間の代表部(les délégations régionales ou interdépartementales)を有している。

センターは、市町村長、県議会議長及び州議会議長によって選ばれた代表を含む理事会(le conseil d'administration)により運営される。理事会は、職員研修に関して活動する指針評議会の補佐を受ける。県間又は州の代表部に対する指針評議会も存在する。

センターは、全時間の職を少なくとも一つ以上有する地方公共団体又は公施設法人からの会費により運営される。

2) センターの機能は本質的には次のようなものである。

センターは、カテゴリーA及びいくつかのカテゴリーBの職群の正規職員に関して、専門の競争試験(les concours)又は選考(les examens)を実施している。センターは、地方公共団体からのカテゴリーA及びいくつかのカテゴリーBの職群に関する欠員の通知を受けて、その欠員の広報を行う(以上、次章第1節、2、(1)及び第5章第3節、1参照)。センターは、これらの職員の昇進資格者名簿の広報も行う(第5章第2節、2参照)。センターは、一時的に職を喪失したカテゴリーAの正規職員の引き受けも行う(次章第2節、2、(2)参照)。

また、研修に関しては、研修の一般的指針及び初任研修のプログラムを決定し、継続研修及び人事研修の参加決定のための準備プログラムを決定及び実施する(第5章第2節、3参照)。

(2) 運営センター(les centres de gestion)

1) 次に一般身分規程第3編は「地方公務員運営センター」(les centres de gestion de la fonction publique territoriale) (通常「運営センター」と略称される)の設置を定めている(1985年6月26日のデクレにも定めがある)。

ももとは、全国センターと州センターも定められていたが、1987年に削除された。したがって、現在、このセンターは原則として県単位である。しかしながら、センターは、関係理事会の一致した議決により、県間レベルの共通センター(un centre commun au niveau interdépartemental)を創設することができる。

全時間の正規職員及び実習生を250人未満しか雇用していない市町村又は公施設法人は、センターへの加入が義務付けられている。その他の地方公共団体及び公施設法人に関しては、加入は任意である。

運営センターは、行政的性格をもつ公施設法人である。センターは、市町村より選ばれた市町村の代表からなる理事会(le conseil d'administration)により管理運営される。センターは、主として加入している地方公共団体及び公施設法人の会費により運営される。2) 運営センターは、カテゴリーB、C及びDの正規職員の管理運営を実施する(もっともカテゴリーBのいくつかの職群は、全国地方公務員センターの所管である)。従って、運営センターは、これらのカテゴリーの職員の採用、競争試験及び選考を実施する。地方公共団体又は公施設法人は、職の創設又は欠員をセンターに連絡しなければならない。これを受けて、センターはその欠員の広報を行う(以上、次章第1節、2、(1)及び第5章第3節、1参照)。センターは、これらの職員の昇進資格者名簿の広報も行う(第5章第2節、2参照)。センターは、一時的に職を喪失したカテゴリーB、C及びDの正規職員の引き受けも行う(次章第2節、2、(2)参照)。

また、センターは、同数行政委員会及び懲戒評議会を運営し(次節、2参照)、管理運営の様々な活動(例えば、福利厚生事業)をすることができ、あるいは、加入する地方公共団体又は公施設法人の要求により、職員に関するすべての行政上の業務を実施することとなる。

第2節 職員の参加機関

一般身分規程第3編(1984年1月26日法)は、いくつかの参加組織を定めている。これらの組織は、国家公務員に関する法律に定められているものとよく似ている。

ももとのこの法律は、国家公務員制度高等評議会の構成員、地方公務員制度高等評議会の構成員及び病院公務員の構成員を含んだ同数混合委員会(une commission mixte paritaire)を定めていたが、この委員会は1987年7月13日法によって削除された。

1 地方公務員制度高等評議会

(Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale)

1) この評議会は、一般身分規程第3編第8条によって全国レベルで一つ創設された(修正後の1984年5月10日のデクレにも定めがある)。

2) この評議会は、同数機関としての性格を有しているので、地方公共団体の執行機関により選ばれた地方公共団体の代表20名と最も職員を代表している組合組織により指名された公務員の代表20名からなる。地方公共団体の代表は、人口2万人未満の市町村長の連合体から7名、人口2万人以上の市町村長の連合体から7名、県議会議長の連合体から4名、州議会議長の連合体から2名が選ばれる。組合組織の代表の議席は、全国レベルで見て代表的といえる組合又はその連合体で同数行政委員会の選挙に参加しているものにつ

いてそれぞれ1名が選出され、その残りの議席が同数行政委員会の選挙の得票数に応じて比例配分される。このようにして選出された者は、地方公共団体を所管する大臣（通常は内務大臣）のアレテで委員に任命される。

委員の任期は6年であるが、更新可能である。なお、各正委員について2名の補欠委員が選任される。

議長は地方公共団体の代表が務める。

3) 現在の評議会は、諮問と提案の役割しか持っていない。評議会は、地方公共団体を所管する大臣から、地方公務員に関する法律案、地方公務員の地位及び職群の個別身分規程に関するデクレ・規則案を付託される。評議会は、同様に大臣から、またはその構成員の3分の1からの文書による要求により、地方公務員に関するあらゆる問題を付託され得る。評議会は、この分野に関して提案をすることもできる。

また、評議会は、地方行政の人事管理の組織及び改良に関する調査を行う。評議会は、各種の参考資料を作成するとともに、地方公務員制度全体に関する最新の統計を作成する。地方公共団体は、評議会からの調査や統計作成の一環としての文書又は情報の要求に答えなければならない。

4) 評議会では、「総会」(la formation plénière)、「専門部会」(les formations spécialisées)、「執行部会議」(la formation de bureau)が開催される。評議会は、執行部(le bureau)を任命するとともに、内務省地方自治体総局(DGCL)による事務局を使うことができる。

評議会は、議長により年4回招集されるとともに、委員の3分の1以上の文書による要求によりその2か月以内に、又は、地方公共団体を所管する大臣の要求によりその10日以内に開催される。定足数は委員の3分の2（委任状による出席を含む）で、表決は過半数で決せられる。

事務局が作成した名簿から議長が提案して地方公共団体を所管する大臣が任命した外部のレポーターも出席し得る。さらに、首相又は地方公共団体を所管する大臣の代表も会議に出席可能である。

なお、国家公務員制度では、国家公務員制度高等評議会の中に不利益処分の不服申立のための審査委員会(la commission de recours)が設けられているが、地方公務員制度ではこの評議会の中にはこのような機能はなく、その代わりに、州単位の懲戒不服申立評議会(les conseils de discipline de recours)が設けられている(第6章第3節、4参照)。

2 同数行政委員会(les commissions administratives paritaires)

1) 同数行政委員会は、一般身分規程第3編第28条以下に定められている（修正後の1985年9月19日のデクレ等にも定めがある）。

地方公共団体及び公施設法人の加入する運営センターの下に、正規職員の「各カテゴリー」についてそれぞれ「一つ」の同数行政委員会が存在する。加入が義務的でない場合には、地方公共団体又は公施設法人は、自ら委員会の機能を確保する。

2) 委員会は、同数の正規職員の代表（原則として、職員を代表する組合組織により提示

された名簿に基づき選ばれた正規委員及び補欠委員）と地方公共団体又は公施設法人の代表（地方執行機関、すなわち地方公共団体の長又は運営センターの理事会による指名）からなる。会議の議長は、地方当局が務める。なお、委員会が懲戒評議会として開かれるときは、司法官により議事が進められる（第6章第3節、3参）。

3) 正規職員に関する多くの個別の措置（兼任(le cumul)、内部昇任(la promotion interne)、住居の変更又は地位の修正を伴う異動(la mutation)、軽減時間勤務(le travail à temps partiel)、特別併任(la mise à disposition)、派遣(le détachement)又は原職離脱(la mise hors cadres)、休職(la mise en disponibilité)、勤務評定(la notation)、昇進(l'avancement)、懲戒処分(les sanctions disciplinaires)、免職(le licenciement)及び私的活動の遂行について諮問権限に基づき一般的に関与する。

4) 審議に当たっては、当事者である委員は出席できない。また、昇進・懲戒等の審議の際には、審議対象の正規職員の等級より下位の等級の委員は出席できないこととなっている。この場合には、行政側代表の委員の数も、同じ割合で減じられる。

3 同数技術委員会(les comités techniques paritaires)

1) 同数技術委員会は、一般身分規程第3編第32条と第33条に定められている（1985年5月30日及び1985年8月21日のデクレにも定めがある）。

この委員会は、少なくとも50人の職員を有する「各地方公共団体又は公施設法人」にそれぞれ「一つ」設置され、また50人未満の職員を有する各地方公共団体又は公施設法人のために「各運営センター」にそれぞれ「一つ」設置される。なお、地方公共団体又は公施設法人の議決機関の決定により、その性質及び重要性により設置が正当化されるような機関又は機関の集合体についても委員会を設置することができる。

2) 委員の数は、職員数に応じてかつ組合組織に協議の上、6人から30人の間で、地方議決機関が決定する。委員会は、同数の地方公共団体又は公施設法人の代表及び職員の代表からなる（例えば、委員数が6人であれば、それぞれ3人ずつ）。各委員は、必ずそれぞれ1名の補欠委員を有しており、補欠委員は、表決権は有しないが、会議に出席する権利を有している。議長は、地方公共団体又は公施設法人の当局に属する。

地方公共団体又は公施設法人の代表は、議会議員又は当該団体の職員の中から当該団体の長により任命される。

職員の代表は、職員を代表する組合組織によって提示された名簿に基づき比例代表で選挙される。選挙権は、正規であるか非正規であるか、全時間であるか不完全時間であるかを問わず、恒久的な職を占める職員が有する。派遣されている職員は、派遣先で選挙権を有する。選挙人名簿を作成するのは当該団体の長である。名簿は、投票の30日前に公告され、選挙人からの異議申し立てを受ける。投票日は、その40日前には当該団体の長のアレテ（大臣、またはその委任を受けた行政当局（地方長官等）が行う行政行為であり、ある場合には規則であり、ある場合には決定である）で決定される。被選挙権は、選挙権を有する職員が有するが、長期病気休暇及び長期休暇の職員は被選挙権を有しない。投票は、名簿式比例代表制である。候補者名簿は、組合組織のみが提示し得る。名簿は、正委員と補欠委員とを含んでいる。名簿は、選挙の30日以上前には提出される。投票は、い

ずれか一つの名簿に対してのみ、封筒に入れた秘密投票で行われる。郵送による投票も可能である。選挙は、当該団体の長によって行われる。選挙に要する費用は当該団体が負担する。

3) 委員会は諮問的機能を有するが、様々な問題について義務的に諮問を受けなければならない。すなわち、関係行政機関の組織、これらの行政の機能の一般的条件、勤務の方法又は技術の近代化計画及びその職員の地位への影響、行政の業務を遂行するために決定される大きな方針の検討、衛生及び安全上の諸問題（もっとも、少なくとも200人の職員を有するか又は特別の危険を有する地方公共団体又は公施設法人には、必ずしも同数ではないが地方当局の代表と同数技術委員会のために選ばれた職員の代表とからなる衛生・安全委員会が設置される）等である。

4) 委員会は、議長によって、少なくとも年に2回は招集される。また、職員側代表の2分の1以上の文書による要求があった場合には、1か月以内に委員会を招集しなければならない。職員の2分の1以上の要求があった事項は、必ず議事日程に載せなければならない。

4 衛生・安全委員会(les comités d'hygiène et de sécurité)

1) これは、一般身分規程第3編第33条により定められている（1985年6月10日のデクレにも定めがある）。

職務に伴う危険の性格あるいは配置人員の数を考慮して、地方公共団体または公施設法人にそれぞれの議決機関の決定により、衛生・安全委員会を設置することができる。職務上しばしば使用する施設設備特有の危険を伴うような部局に合計200人以上の人員を配置している地方公共団体には、衛生・安全委員会の設置義務がある。その他の団体では、衛生・安全委員会の権限は、同数技術委員会により行使される。

2) 衛生・安全委員会は、必ずしも同数ではないが、同数技術委員会に適用される規則に従って選ばれる地方当局の代表及び職員の代表から構成される。

3) 衛生・安全委員会の権限は、1985年6月10日のデクレにより定められている。衛生及び安全に関する規則、命令、指示については、諮問を受けなければならない。委員会は、それぞれの機関における事故又は職業病の際には、調査を実施することができる。

第4章 採用と職務の終了

地方公共団体職員の採用(*le recrutement*)の制度は、その職務の終了(*la cessation des fonctions*)の制度と同様、国の職員の採用及び職務の終了の制度と同じ基本的原則、すなわちおおむね同じ法律的テクニックに立脚している。

しかしながら、それでも両者は、無視し得ない点で違いがある。両者の間に認められる開きのおもな理由の一つは、地方公務員制度が、国家公務員制度のような単一の雇用主を持たないということである。地方公務員制度には、およそ3万8千人の雇用主があり、その自治は、法的（地方公共団体の自由な行政という憲法上の原則）及び政治的理由で、強く保護されているのである。

この自治を尊重するということから、とりわけ、直ちに次のような事実を引き出すことができる。すなわち、地方公務員制度の現実の状態の中では、ある団体にその団体が望まない職員を強制すること、あるいはその必要としない職の保持を義務づけることはありえないことである。自治は、「競争試験」(*les concours*)の制度に強く影響しているし、国家公務員制度にはない「職の喪失」(*la perte d'emploi*)という方式を作り出している。

第1節 採用(*le recrutement*)

1 地方正規職員の採用を律する一般的規則

(1) 公務員になる場合の平等の原則

公務の職に就く際の平等の原則は、絶対的かつ一般的な憲法上の原則であり、地方公務員にも適用される。

しかしながら、この原則は、国家公務員制度に認められている原則と同じ性質のいくつかの特徴を持っている。

a) 一般身分規程第3編（1984年1月26日法）第37条は、公務の職に就く際の両性の平等の例外として、「国務院の議を経たデクレにより作成された名簿によるある種の職群(*les cadres d'emplois*)、職(*les emplois*)及び職団(*les corps*)については、いずれかの性に属することが、また、それらの職群、職及び職団の構成員が行う職務の遂行にとって決定的な条件を構成する場合には、男性と女性とを区別した採用をすることができる」と定めている。

もっとも、現在のところ、この規程は適用例がない（これに対して、一般身分規程第2編（1984年1月11日法）における国家公務員に関する関係規定は、いくつかの職団で区別された採用をするために用いられている）。

b) 戦争の被害者又は身体障害者にある種の職を確保することを認める「保留職(*les emplois réservés*)の法律」は、地方公務員制度においても適用されている。

c) 「保留職の法律」には、身体に障害がある労働者の職のために、1987年7月10日法により追加が行われた。これは、地方公共団体又はその公施設法人に対して、少なく

とも20人の全時間勤務の職員を有するときは、身体障害者、戦争孤児、または公務災害により後遺症を被った職員のように恵まれない境遇の分野に属する人を最低6%は雇用しなければならないことを義務付けた。

もっとも、地方公共団体又はその公施設法人は、これらの人々を雇用するかわりに、身体障害者を雇用する組織と契約を結ぶことができる。

(2) 地方の公務の職に就くための最低条件

地方正規職員になろうとする人が必ず満たさなければならない基本的条件は、公務員制度全体について、一般身分規程第1編(1983年7月13日法)第5条が定める条件である。すなわち、フランス国籍、公民権、犯罪記録第2表に職務の遂行と相入れない事項の記載がないこと、国民役務(いわゆる兵役又はそれに変わる国民の義務)について適法な地位にあること及び身体的能力があることである。ただし、EC諸国民については国籍等の特例が定められている(1991年7月26日法により追加された同規程第1編第5条の2)。

しかしながら、一般身分規程第3編及びその適用のための法令により、いくつかの個別規則が定められている。

a) 地方公務員の採用を決めるための身体的能力の諸条件は、1987年7月30日のデクレによりその詳細が定められている。

志願者は、必ず、公認の一般医師により作成され、志願者がその望んでいる職務と相入れない病気や身体的障害に冒されていないことを認める証明書を提出しなければならない。

地方公共団体は、同時に、県医療委員会(*le comité médical départemental*)の意見を徴することができる。同委員会は、医師により構成され、各県地方長官に対して設置され、病気休暇に関しても関与するものである。

b) 地方公務員になるための年齢制限に関する規則は、一般身分規程第3編第35条により国務院の議を経たデクレで定められることとされている。

採用年齢の下限は16歳である。採用年齢の上限については、従前はその定めがあったが、現在では原則として廃止された。したがって、文化系(*la filière culutuelle*)の職群におけるごくわずかな例外を除いて、職群に入るための年齢制限は課されていない。

(3) 競争試験の原則

正規職員は、法律により定められている例外を除き、競争試験により採用されるとする原則が、一般身分規程第1編第16条により定められているが、この原則は地方公務員にも適用される。

したがって、採用の主要な方法は、試験又は資格による外部試験(必要な免状を保持した受験者に対して開かれている)であると、試験による内部試験(公務に一定期間従事した公務員に対して開かれている)であるとを問わず、競争試験である。

一方、一般身分規程第3編第38条は、競争試験の原則に対して認められている例外を列挙している。本条に基づき競争試験の原則の例外で公務員になることは、一般に、

intégration（統合）と呼ばれている特別な任用のようであるが、そこで列挙されているのは次の通りである。

- a) まず、保留職(les emplois réservés)に関する法律が適用される場合である。
- b) 次に、職群、職団及び職の創設の際に、既に地方公務員制度に所属している職員のために競争試験を排除する場合である。このやり方は1987年の個別身分規程に基づいて職群が作られたとき広く用いられたようである。
- c) 3つ目は、カテゴリーC及びDの正規職員の採用について、関連する個別身分規程がその例外を定めている場合である。

この他、職員の指導及び再格付に関する技術委員会(la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel)により身体に障害がある労働者と認められた人は、カテゴリーC及びDの職に1回限り更新可能な期間1年の契約職員として採用され得るが、この期間の終了時に、その職員が職務を遂行するのに必要な諸条件を満たしているときは、正式任用(titularisé)される(1987年7月10日法による追加)。

また、従前は上記の4つ目の例外として国及び地方の職団間の職員の交替について規定していたが、この規定は1987年7月13日法により削除された(第1部第4章第3節、1参照)。

なお、一般身分規程第3編第47条は、ある種の上級の職について競争試験によらない直接採用を認めているが、この場合には正式任用されるわけではない(本、3、(2)参照)。

2 地方正規職員の採用方式

(1) 競争試験(les concours)の実施と展開

1) 地方公共団体は、競争試験が立案される前に、あるポストに関する異動(la mutation)又は派遣(le détachement)のニーズがあることが明らかになるように、そのポストの創設又はその欠員を管轄の運営センター(すなわち、全国地方公務員センター(CNFPT)又は各県の運営センター(les centres de gestion))に対して通知しなければならない(第3章第1節、2参照)。

すなわち、地方当局は、まず、通常同一の職群での異動(第5章第3節、1参照)又は派遣(第5章第1節、2参照)(個別身分規程に特に定める場合には内部昇任(より上位の職群への変更)(第5章第3節、3参照)又は等級の昇進(第5章第2節、2参照))によりその職へ志望することを表明した正規職員のうちから一人を任命することによって、その職を埋めることができる。また、既に有資格者名簿(後述、7)参照)に登録された候補者の一人を任命することによってもその職を埋めることができる。

一定期間(3～4か月)内にこれらの方法でこの職が埋められなかったときには、その職は、競争試験または内部昇任によってしか埋めることができなくなる(以上、一般身分規程第3編第41条)。

2) 競争試験は、場合によって、地方公共団体、運営センター、又は、全国地方公務員センターにより実施される。

これに関する役割分担は、個別身分規程により定められている。原則として、カテゴリーA及びBについては、全国地方公務員センター、カテゴリーC及びDについては、県運

営センターまたは各地方公共団体（同センターに加盟していない場合）により実施される。しかしながら、カテゴリーAの正規職員については全て、全国地方公務員センターがその競争試験と採用に責任を負っている。

3) 一般身分規程は、外部試験(les concours externes)と内部試験(les concours internes)を定めている（同編第36条）。

必要な免状を保持した受験者に対して開かれている外部試験は、試験(sur épreuves)あるいは資格審査に基づいて(sur titres)行われ得る。

公務に一定期間従事した公務員に対して開かれている内部試験は、必ず試験に基づいて(sur épreuves)行われる。内部試験は、地方正規職員のみならず、地方公共団体の非正規職員、国及び公施設法人の職員、国際公務員にも開かれている(次第3巻、3巻)。

4) もともとは、1983～84年の一般身分規程は、任じ得る職の数と等しい数の職を競争試験に付することとしていた。

しかしながら、以前行われていたように、地方公共団体に対してより広い選択権と採用時期を長期に渡らせる可能性とを同時に与えるための予備試験を実施することができるよう、この原則は1987年7月13日法で削除された。

5) 競争試験の展開に関する様々な規則は、採用の一般的条件に関する1985年11月20日のデクレで定められている。

これは、特に、少なくとも3人からなる選考委員会が、競争試験の主催者たる当局（地方団体の執行機関、または管轄のセンターの長）によって任命されることを示している。

6) 志願者間の平等の原則の尊重に関する原則は、当然適用される。例えば、志願者は同一の準備期間を有するべきである。

7) 反対に、競争試験の合格者名簿の制度は、国家公務員制度におけるそれとはかなり違う。

事実、国家公務員のように任命権者が従うべき成績順に並べられた名簿(後掲参考文献13、八巻論文)はない。合格した受験者は、アルファベット順に作成された「有資格者名簿」(une liste d'aptitude)に登録される。すなわち、競争試験の結果は、アルファベット順に作成され、もっとも最近時点に行われた試験の合格者のみならず以前に行われた試験の合格者で任命されなかったものも含んでいる有資格者名簿となるのである。

この名簿に登録されることは、採用されることと同じではない。任命権者は、この有資格者名簿から自由に当該団体の将来の職員を採用することができるのである。

8) 地方の競争試験に関する争訟は、手続きに関しても、本質的な判断に関しても、国家公務員制度のそれと同じ規則に従う。

(2) 任命(la nomination)

任命権は、地方公共団体又は公施設法人の執行機関に属する。

この点に関して、唯一異なるのは、県の消防救急業務担当局長及び消防隊(les corps de sapeurs-pompiers professionnels)の隊員である。これらは、国と地方当局との共同で任命される。

(3) 実習(le stage)及び初任研修(la formation initiale)

1) 国家公務員制度におけるのと同様、新規採用の正規職員は、正式任用される前に実習期間を経なければならない。これは一種の条件附採用の期間(すなわち試用期間)といえる。ただし、職群によっては、後述するようにこの期間に初任研修が義務付けられている。

実習期間については一般的な規則はないが、各個別身分規程で決められている。例えば、地方上級行政職(les administrateurs territoriaux)については2年、地方行政職(les attachés territoriaux)については18か月である。

2) 実習生は、実習の期間中に、職業的な能力の不足により又は懲戒事由により免職され得る。もっともこの場合は、同数行政委員会(la commission administrative paritaire)に諮問されなければならない。さらに、文書による通知の規則は尊重されなければならない。

法律の一般原則により、実習期間中に、妊娠した実習生を職業的な能力不足により免職することはできない。

実習生は、県兵役免除委員会による検査を受けた後に、身体的不適格のため免職の対象となることもありうる。

3) 実習生は、同様に、実習の終りに免職の対象となることがある。

文書による通知は必要ではなく、職員の職業的な評価に基づくものであり、懲戒的性格のものではない。

免職理由もまた不可欠というわけではない。

免職は、国の代表に通知されるまでは効力を発しない。

免職は、実習生の職務の遂行状況に基づいて行われなければならない。免職は、当事者が手に入れた知識の検査のための試験の成績のみで結論を出されるべきではない。

4) いくつかの個別身分規程は、実習に初任研修を付け加えている。例えば、地方上級行政職(les administrateurs territoriaux)の場合は、その実習中に全国地方公務員センターが主催する18か月の研修を受けることとなり、また、地方行政職(les attachés territoriaux)の場合には、同じ条件で、1年の研修を受けることとなる(後掲資料参照)。

3 非正規職員の採用

(1) 非正規職員を活用できる場合

国家公務員制度におけるのと同様に、1983～84年の一般身分規程は、非正規職員(les agents non titulaires)に頼ることを制限しようとしていた。さらに、行政の恒久的な職は通常正規職員(les fonctionnaires)によって占められるべきであるという原則は、一般身分規程第1編第3条によって定められたが、この原則は公務員制度全体に共通である。

現実には、法律は、次のような場合に地方公共団体が非正規職員に頼ることを認めてい

る（これは、一般身分規程第3編第3条に示されている）。

- ・ 正規職員の一時的な代替のため
- ・ すぐには埋めることができないある職の欠員の場合
- ・ 季節的又は一時的な需要に答えるため
- ・ その職務を遂行し得る正規職員の職群(les cadres d'emplois)がない場合
- ・ カテゴリーAの職の場合、職務の性質又は業務の必要性がそのことを正当化する場合

さらに、一般身分規程は、人口2千人未満の市町村及び人口の算術平均がこの数値を超えない市町村の広域行政機構に対して、不完全時間勤務(à temps non complet)の職を埋めるために、その勤務時間数が週31時間30分以内であるならば、非正規職員を採用することができることを認めている。

(2) 上級の職及び官房の職の特例

1) 一般身分規程第3編第47条は、地方公務員制度のある種の上級の職を占めることに対して、競争試験なしの直接採用を認めている。このようにして採用された者は、正規職員とはならず、したがって、非正規職員である。

このようなやり方が定められている職は、次のような場合である。

- ・ 州及び県の各部局の総局長(le directeur général)及び総局長補佐(le directeur général adjoint)
- ・ 人口8万人以上の市町村の事務総長(le secrétaire général)及び技術総局長(le directeur général des services techniques)
- ・ 人口15万人以上の市町村の事務総長補佐(le secrétaire général adjoint)
- ・ いくつかの公施設法人の局長(le directeur)：全国地方公務員センター(CNFPT)、人口8万人以上の都市共同体(les communautés urbaines)、新都市組合(les syndicats d'agglomération nouvelle)、人口15万人以上の低家賃住宅公社(les offices publics d'habitations à loyer modéré)

しかしながら、これらの職を占めるための採用も、卒業免状又は職業的経験という条件には束縛される。この条件は、1988年5月6日のデクレ第88-545号により詳細が定められている。

2) 加えて、一般身分規程第3編第110条は、地方執行機関に「官房」(le cabinet)を持つことを認めている。その構成員も同様に、予め地方正規職員の身分を有しているのなければ、非正規職員の地位にある。

官房の職の数の上限は、1987年12月16日のデクレ第87-1004号により詳細が定められている。例えば、人口2万人未満の市町村の長の官房は、一人しか認められない。人口10万人未満の県の県議会議長の官房は最大3人、人口50万人未満の州の州議会議長の官房は最大5人である。

第2節 職務の終了(la cessation de fonctions)

1 地方正規職員としての活動の最終的な終了

(1) 退職(l'admission à la retraite)

活動の最終的終了のもっとも通常の事例は、地方正規職員にとって、他の正規職員同様に、退職(l'admission à la retraite)である。すなわち、「退職」(直訳すると「退職年金への承認」)とは、それによって、正規職員の活動が終了し、かつ、当該正規職員に年金権の精算をさせる行為である。通常、下記の退職年齢に達すると、任命権者により宣告される。

1) 退職年齢は、市町村法典第416条の1以下によって定められている。

地方正規職員が退職の権利を主張することができるようになる年齢については、カテゴリーAの職員については60歳、その他の職員については55歳である。ただし、健康上余り良くない業務の職員については例外があり、50歳から退職することができる。

退職年齢の上限は、カテゴリーAの職員については65歳、その他の職員については60歳である。

2) 予定より早い活動の終了(la cessation progressive d'activité)という方法が、連帯契約に関する1982年1月30日のオルドナンス(法律事項について政府へ委任された一種の委任法律)を適用するための、1982年3月26日のデクレ第84-615号によって制度化されている。

同様の観点から、活動の段階的な終了の可能性が存在する。この段階的な終了は、軽減時間勤務(第7章第1節、3節)と同じ形態をとっている。

3) 公務員制度の他の分野と同様に、特別の休暇制度が存在する。これは、後述する自由任用の職(les emplois fonctionnels)(第2章、2節)を占める職員に対して最大5年認められ得る。特別の休暇を受けた正規職員は、もともと属していた団体から給与の支給を受ける。休暇が終ると、当事者は自動的に退職する。

4) 退職年金に関しては、地方正規職員は、特別の制度に属する。それは、一般身分規程第3編(1984年1月26日法)第119条により、「国の職員の退職に関する一般制度により承認された特典と比較すべき特典を含んでおり、より高度な特典は定めることができない」制度である。この制度は、1945年5月17日のオルドナンス、1947年9月19日のデクレ及び1965年9月9日のデクレにより制度化されたが、全国地方公務員退職年金金庫(la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales)という特別の機関によって実施されている

(2) 辞職(la démission)

一般身分規程は、第3編第96条で辞職(la démission)に関するいくつかの規則を定めている。

同規程は、特に、辞職が受理されるべき性格のもので、階層上の当局が定めた日に効力が発生するということを示している。また、辞職は階層上の当局に後日明らかになった事実によって理由付けられる懲戒上の追及を妨げるものとはならないということも示している。

判例は、いくつかの補足的な詳しい説明をしている。例えば、精神的な憂鬱状態時に与えられた辞職や強制的な辞職は無効と見なしている。

辞職した正規職員は、場合によっては、失業保険手当(les allocations d'assurance-chômage)を受給する権利を有する。このためには、正規職員は、正当な事由で辞職することが必要である。例えば、その辞職がその配偶者の新しい職を遂行するために住居を変えなければならないという事実により引き起こされたというような場合である。

(3) 分限免職(le licenciement)

1) 地方正規職員が占めていた職が廃止されたことから、たまたま発生し得る分限免職及び休職(la disponibilité)期間の終りに復職のために提示された3つのポストを拒否した正規職員が遭遇する分限免職を除けば、一般身分規程は、職業上の能力不足に対する分限免職のみ予定している。

国家公務員のような身体的不適格による分限免職は定められていない。実際、病気休暇、長期病気休暇又は長期休暇の終りに、職務を再開するのに適さない地方正規職員は、一定の手続きにしたがって再格付(reclassé)されるか(改第3巻、2頁)、休職処分(mis en disponibilité)を受けるか(改第1巻、4頁)、兵役免除委員会(la commission de réforme)の意見を聴取した後、退職(admis à la retraite)させられるかのいずれかである。

2) 一般身分規程第3編第93条の規定により、職業上の能力不足による分限免職は、同数行政委員会(la commission administrative paritaire)の諮問を経た後でしか決定され得ない。しかしながら、この意見は地方当局をまったく拘束しないものである。

もし、職員がただちに年金受給権を有しない場合は、地方公共団体は、重大な瑕疵がある場合を除いて、その職員に手当を支給しなければならない。この手当の額は、1985年2月7日のデクレ第85-186号によって定められているが、最終時点の給料の総支給額(月額)(le dernier traitement brut)の4分の3に相当する額に勤務年数(15年を上限とする)を乗じた額である。

職業上の能力不足により分限免職された正規職員は、失業保険手当を受け得る。

当初、1983～84年の一般身分規程は、地方公務員制度高等評議会へ訴える可能性を定めていたが、この可能性は1987年7月13日法により削除された。

職業上の能力不足による分限免職は、しばしば裁判に告訴される。裁判所は、特に、公務上の利益と関係ない理由で引き起こされたものではないかどうかを審理することとなる。分限免職が取り消された場合には、地方公共団体は当然その職員を復職(réintégrer)させなければならない。

(4) その他の場合

- 1) 最終的な活動の終了は、懲戒処分の一環である職権退職(la mise à la retraite d'office)又は懲戒免職(la révocation)によっても生じうる。
- 2) 最終的な排除のもう一つの方法は、正規職員がフランス国籍または公民権を失った時に、地方当局が決定しなければならない役職表(les cadres)からの削除である。
- 3) 役職表(les cadres)からの削除は、同様に、職場放棄の場合に少なくともその職員がその職務を再開することを督促された後に決定しうる。

2 地方正規職員の職の喪失(la perte d'emploi)

(1) 職の喪失(la perte d'emploi)

上記で検討した職務の最終的な終了の場合とは別に、一般身分規程は「職の喪失」(la perte d'emploi) の場合を定めている。これは、通常「再格付」(le reclassement) の手続きを備えており、地方公務員制度からの排除とはならない。

職の喪失は、二つの場合に分けることができる。

- 1) 第1の場合は、正規職員の占めている職が、地方公共団体によって廃止される場合である。

地方公共団体は、経済的理由から実際にある職を完全に廃止することができる。一般身分規程は、唯一、同数技術委員会(le comité technique paritaire) への諮問という条件しか定めていない。

- 2) この他、一般身分規程が「自由任用の職」(les emplois fonctionnels)と呼ぶある種の職の保持者は、たとえ懲戒的あるいは職業的能力に関する理由がなくとも、国家公務員制度における政府の自由裁量の上級の職の制度と同様に、いつでもその職務を免除され得る。

自由任用職のリストは、一般身分規程第3編第53条及び1988年5月6日のデクレ第88-546号により与えられている。それは、地方公共団体が直接採用することができる上級の職のリスト(前掲3、(2))よりも少し広いが、次のような職を含んでいる。

- ・ 州及び県の各部局の総局長及び総局長補佐
- ・ 人口5千人以上の市町村の事務総長及び事務総長補佐
- ・ 人口2万人以上の市町村の技術部門の総局長又は技術部門の局長
- ・ 一定規模以上の公施設法人(都市共同体(les communautés urbaines)、新都市組合(les syndicats d'agglomération nouvelle)、市町村事務組合(les syndicats de communes)、広域市町村区(les districts)、運営センター等)の局長、局長補佐、または事務総長

(2) 職の喪失の結果

1) 通常、職の喪失は一般身分規程第3編(1984年1月26日法)が制度化している「再格付」(le reclassement)をとこなう(改第3節、2)。

地方公共団体が職員に他のポストを提供できないならば、正規職員は、その職員がカテゴリーAに属する場合には全国地方公務員センター(CNFPT)に、その他の場合にはその団体を管轄する運営センター(les centres de gestion)に引き受けられる(pris en charge)。

この場合、職員は引き続き給与の支給を受ける。しかも、その職員を排除した団体は、全国地方公務員センター又は運営センターに分担金を払わなければならないので、部分的にはその団体の負担でということになる。

全国地方公務員センター又は運営センターは、しかるべく、その職員にその等級に対応する職を提供する。ただし、その職員がカテゴリーC及びDに属する場合には、提供される職は同じ県又は隣接する県に位置していなければならない。

その職員が分限免職され、又はもし退職年金の受給権がある場合に退職させられるのは、その職員が提供された職を3つ拒否したときのみである。

2) しかしながら、自由任用職の保持者の職務を免除する場合には、一般身分規程第3編第98条に定められている特例が適用されうる。

すなわち、自由任用の職にある職員は、引き受けと再格付の手続きよりも、1988年5月6日のデクレ第88-614号により、勤続1年につき給料1月の手当(当事者が50歳以上の場合には10%割り増しがある)のつく分限免職を選ぶことができる。

また、この職員は特別の休暇状態に置かれることを求めることもできる(第1、(2)節)。